

# JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel>

---

Dossiernummer : 1987-07-24/31

## Titel

24 JULI 1987. - Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Situatie : De van kracht zijnde wijzigingen, gepubliceerd tot en met 18-06-2020, zijn verwerkt.

Bron : TEWERKSTELLING EN ARBEID.SOCIALE VOORZORG

Publicatie : Belgisch Staatsblad van 20-08-1987 bladzijde : 12405

Inwerkingtreding : 30-08-1987

---

## Inhoudstafel

[HOOFDSTUK I.](#) - Reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

[Afdeling 1.](#) - De tijdelijke arbeid.

Art. 1

Art. 1\_DUITSTALIGE\_GEMEENSCHAP

[Afdeling 2.](#) - De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

Art. 2-6

[HOOFDSTUK II.](#) - Reglementering van de uitzendarbeid.

[Afdeling 1.](#) - Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 7-8, 8bis, 8ter, 9, 9bis, 10, 10bis, 11-16

[Afdeling 2.](#) - Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker.

Art. 17-18

[Afdeling 3.](#) - Verplichtingen van de gebruiker.

Art. 19-20, 20bis, 20ter, 20quater

[Afdeling 4.](#) - Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten.

Art. 21-24

[Afdeling 5.](#) - Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving.

Art. 25-26

[Afdeling 6.](#) - Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Art. 27-30

[HOOFDSTUK III.](#) - Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Art. 31-32, 32bis

Art. 32bis\_DUITSTALIGE\_GEMEENSCHAP

[HOOFDSTUK IV.](#) - Algemene bepaling.

Art. 33

[HOOFDSTUK V.](#) - Toezicht en strafbepalingen.

[HOOFDSTUK V. WAALS\\_GEWEST.](#) - Toezicht [<sup>1</sup> strafbepalingen en administratieve geldboetes]<sup>1</sup>.

[HOOFDSTUK V. BRUSSELS\\_HOOFDSTEDELIJK\\_GEWEST.](#) - Toezicht [<sup>1</sup> , strafbepalingen en administratieve geldboeten]<sup>1</sup>.

[Afdeling 1.](#) - Toezicht.

Art. 34-35

Art. 35/1\_WAALS\_GEWEST

Art. 35/1\_BRUSSELS\_HOOFDSTEDELIJK\_GEWEST

Art. 36-38

[Afdeling 2.](#) - Strafbepalingen.

[Afdeling 2. WAALS\\_GEWEST.](#) - Strafbepalingen [<sup>1</sup> en administratieve geldboetes]<sup>1</sup>.

Art. 39

Art. 39\_WAALS\_GEWEST

[Afdeling 2\\_BRUSSELS\\_HOOFDSTEDELIJK\\_GEWEST.](#) - Strafbepalingen [<sup>1</sup> en administratieve geldboeten]<sup>1</sup>

Art. 39\_BRUSSELS\_HOOFDSTEDELIJK\_GEWEST

Art. 39bis

Art. 39bis\_BRUSSELS\_HOOFDSTEDELIJK\_GEWEST

Art. 40

Art. 40\_WAALS\_GEWEST

Art. 41-44

[HOOFDSTUK VI.](#) - Slotbepalingen.

Art. 45-49

HOOFDSTUK I. - Reglementering van de tijdelijke arbeid en van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

Afdeling 1. - De tijdelijke arbeid.

Artikel 1. § 1. Tijdelijke arbeid in de zin van deze wet is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een (tijdelijke vermeerdering van werk) of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk. <W 1996-07-26/32, art. 46, 006; Inwerkingtreding : 01-05-1997>

<sup>1</sup> § 1bis. Tijdelijke arbeid is tevens de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.<sup>1</sup>

§ 2. Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan :

1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd.

(3° de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;) <W 1994-03-30/31, art. 75, 004; Inwerkingtreding : 10-04-1994>

(4° de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.) <W 1996-07-26/32, art. 47, 006; Inwerkingtreding : 01-05-1997>

§ 3. In geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroeps categorie te behoren.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder beroeps categorie enkel de categorie arbeiders en de categorie bedienden bedoeld.

§ 4. (Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard of bepaald door de Koning wanneer de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is.) <W 2001-09-05/32, art. 19, 010; Inwerkingtreding : 30-09-2000>

§ 5. De na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de volgende gevallen :

- de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- bij (tijdelijke vermeerdering van werk);
- bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet. <W 1996-07-26/32, art. 46, 006; Inwerkingtreding : 01-05-1997>

<sup>1</sup> § 5bis. In geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, worden de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau en de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.<sup>1</sup>

(§ 6. De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder " het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken " verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker.) <W 2002-12-24/31, art. 182, 011; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

(§ 7. De tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door het gewest waar de vestiging ligt waarin de werknemer tewerkgesteld wordt kan tijdelijke arbeid uitmaken voorzover zij met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgevoerd en mits voorafgaandelijk wordt ter kennis gebracht volgens door de Koning bepaalde procedure.

De duur van de tijdelijke arbeid is beperkt tot een periode van zes maand, verlenging met een totale duur van zes maand is mogelijk mits volgens de procedure nader bepaald door de Koning.

De doelgroepen die in aanmerking komen voor de toepassing van een tewerkstellingstraject bepaald in het eerste lid, betreffen de niet-werkende werkzoekende en de leefloontrekkers. De Koning kan de doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad.) <W 2005-12-23/30, art. 56, 013 ; Inwerkingtreding : 01-08-2006>

Art. 1 DUITSTALIGE GEMEENSCHAP.

§ 1. Tijdelijke arbeid in de zin van deze wet is de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend en tot doel heeft in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien of te beantwoorden aan een (tijdelijke vermeerdering van werk) of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk. <W 1996-07-26/32, art. 46, 006; Inwerkingtreding : 01-05-1997>

<sup>1</sup> § 1bis. Tijdelijke arbeid is tevens de activiteit die op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgeoefend en die tot doel heeft een uitzendkracht ter beschikking te stellen van een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking.<sup>1</sup>

§ 2. Onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan :

1° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;

2° de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd.

(3° de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;) <W 1994-03-30/31, art. 75, 004; Inwerkingtreding : 10-04-1994>

(4° de tijdelijke vervanging van een werknemer die met toepassing van artikel 102 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten.) <W 1996-07-26/32, art. 47, 006; Inwerkingtreding : 01-05-1997>

§ 3. In geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroepscategorie te behoren.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder beroepscategorie enkel de categorie arbeiders en de categorie bedienden bedoeld.

§ 4. (Onder uitzonderlijk werk worden verstaan de werkzaamheden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard of bepaald door de Koning wanneer de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is.) <W 2001-09-05/32, art. 19, 010; Inwerkingtreding : 30-09-2000>

§ 5. De na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, in de volgende gevallen :

- de vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst beëindigd werd;
- bij (tijdelijke vermeerdering van werk);
- bij staking of lock-out bij de gebruiker bedoeld door de bepalingen vervat in de hoofdstukken II en III van deze wet. <W 1996-07-26/32, art. 46, 006; Inwerkingtreding : 01-05-1997>

<sup>1</sup> § 5bis. In geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, worden de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau en de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.<sup>1</sup>

(§ 6. De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder " het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken " verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker.) <W 2002-12-24/31, art. 182, 011; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

(§ 7. <sup>2</sup> De tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door de Dienst voor Arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap kan tijdelijke arbeid uitmaken voor zover zij met een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt uitgevoerd en op voorwaarde dat zij voorafgaandelijk ter kennis wordt gebracht volgens de door de Regering bepaalde procedure.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> De duur van de tijdelijke arbeid is beperkt tot een periode van zes maanden; verlenging met een totale duur van zes maanden is mogelijk volgens de door de Regering bepaalde procedure.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> De doelgroepen die in aanmerking komen voor de toepassing van een tewerkstellingstraject bepaald in het eerste lid, zijn de niet-werkende werkzoekenden en de leefloontrekkers. De Regering kan de doelgroepen wijzigen.<sup>2</sup>) <W 2005-12-23/30, art. 56, 013 ; Inwerkingtreding : 01-08-2006>

(1)<W 2013-06-26/04, art. 2, 018; Inwerkingtreding : 01-09-2013>

(2)<DDG 2016-04-25/10, art. 31, 022; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

## Afdeling 2. - De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid.

Art. 2. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd, hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, onder de bij deze wet gestelde voorwaarden.

Art. 3. Wanneer de partijen, met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

Art. 4. (§ 1.) Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. <W 2007-06-03/81, art. 8, 014; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

De reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst worden opgenomen.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en tweede lid, gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen na de indiensttreding zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.

(§ 2. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.

Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder :

1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening" : elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° "systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening" : het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in te voeren.

De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen

voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder " verlener van een elektronische archiveringsdienst " verstaan : elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten [<sup>1</sup> van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht]<sup>1</sup>.) <W 2007-06-03/81, art. 8, 014; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

-----  
(1)<W 2016-07-21/40, art. 38, 026; Inwerkingtreding : 28-09-2016 (KB 2016-09-14/06, art. 1)>

Art. 5. Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie werkdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

<sup>1</sup> Ingeval een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt, zijn opeenvolgende proeftermijnen verboden.<sup>1</sup>

-----  
(1)<W 2013-12-26/08, art. 74, 019; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 6. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst die de uitvoering van de bij artikel 1 bedoelde tijdelijke arbeid tot doel heeft wanneer de partijen overeenkomen toepassing te maken van de algemene regelingen ingesteld door andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

## HOOFDSTUK II. - Reglementering van de uitzendarbeid.

### Afdeling 1. - Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Art. 7. Voor de toepassing van deze wet, wordt verstaan onder :

1° uitzendbureau : de onderneming waarvan de activiteit erin bestaat uitzendkrachten in dienst te nemen om hen ter beschikking van gebruikers te stellen met het oog op de uitvoering van een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid;

2° arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid : de overeenkomst waarbij een uitzendkracht zich tegenover een uitzendbureau verbindt om, tegen loon, een bij of krachtens hoofdstuk I van deze wet toegelaten tijdelijke arbeid bij een gebruiker te verrichten;

3° uitzendkracht : de werknemer die zich door een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid verbindt om ter beschikking van één of meer gebruikers te worden gesteld.

Art. 8.<sup>1</sup> § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

§ 2. De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.

Voor de toepassing van de vorige twee leden wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt :

- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 2 gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de uitzendkracht echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

1° de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd, in overeenstemming met de bepalingen van § 2, door beide partijen schriftelijk vastgesteld;

2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de uitzendkracht heeft dat ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt;

3° de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals bepaald in het ontwerp van arbeidsovereenkomst als bedoeld in de bepaling onder 2°;

4° het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling en met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.

§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangepane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst die of bij een uitzendbureau dat voor eigen rekening dergelijke dienst verleent. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar wordt op elk moment gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangepane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangepane arbeidsovereenkomst aan hen kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, of bij haarzelf.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel 1.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake gekwalificeerde elektronische archivering die vastgesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2016-08-30/10, art. 2, 025; Inwerkingtreding : 01-10-2016>

**Art. 8bis.** <sup>[1]</sup> Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond door de gebruiker. De nadere regels en voorwaarden waaronder de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan aantonen overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht die werd tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid behalve het loon ook een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten worden betaald indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker die elk een looptijd van 24 uur niet overschrijden en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2013-06-26/04, art. 3, 018; Inwerkingtreding : 01-09-2013>

**Art. 8ter.** <sup>[1]</sup> § 1. Een uitzendbureau kan met een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers. Onder "uitzendopdrachten" verstaat men de periodes gedurende dewelke de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker met het oog op het uitvoeren van een bij of krachtens hoofdstuk I toegelaten tijdelijke arbeid.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet melding maken van de algemene voorwaarden met betrekking tot de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht, alsook een beschrijving bevatten van de betrekkingen waarvoor de uitzendkracht kan worden ingezet en die in overeenstemming zijn met zijn beroepskwalificatie.

Bij iedere uitzendopdracht die wordt uitgevoerd in het raam van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet :

1° de bij artikel 17 bedoelde overeenkomst worden afgesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker;

2° door het uitzendbureau aan de uitzendkracht een zendingsbrief worden overhandigd, die de vermeldingen bevat die worden voorgeschreven door artikel 9 en, in voorkomend geval, door artikel 9bis. Deze zendingsbrief moet uiterlijk bij de aanvang van de uitzendopdracht aan de uitzendkracht worden bezorgd.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten, ingesteld door de algemene wetgeving betreffende de

arbeidsovereenkomsten, onder voorbehoud van hetgeen waarin door dit artikel is voorzien.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt de elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, onder dezelfde voorwaarden als bepaald bij artikel 8.

Een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan voor de uitzendkrachten afwijkingen bepalen van de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

§ 3. De in paragraaf 1 bedoelde arbeidsovereenkomst kan voorzien in periodes van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, die "periodes zonder uitzendopdracht" worden genoemd. Deze periodes worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de vaststelling van de rechten inzake jaarlijkse vakantie, de berekening van de ancienniteit en de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die rekening houden met de ancienniteit van de werknemer in de onderneming.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker. Het bedrag van dit uurloon, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van het gewaarborgd loon, wordt door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet worden geschorst omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid legt in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels vast met betrekking tot de wijze waarop de uitzendkracht wordt verwittigd van iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

§ 4. Tijdens periodes waarin de uitzendkracht, die met het uitzendbureau is verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker gelden de bepalingen van dit hoofdstuk, met dien verstande dat in artikel 9 en 9bis de woorden "arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid" worden begrepen als "zendingsbrief".

§ 5. De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals bepaald bij dit artikel, kan slechts worden toegepast voor zover de in de paragrafen 2 en 3 bedoelde en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2017-03-05/03, art. 32, 027; Inwerkingtreding : 01-02-2017>

**Art. 9.** De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet melding maken van de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.

**Art. 9bis.** <sup>1</sup> Indien de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt aangegaan voor de reden bedoeld in artikel 1, § 1bis, deelt de gebruiker aan het uitzendbureau het aantal uitzendkrachten mee, berekend overeenkomstig een in de Nationale Arbeidsraad afgesloten en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die voorheen reeds te zijner beschikking werden gesteld met het oog op de invulling van de betrokken vacante betrekking. Deze informatie wordt door het uitzendbureau opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2013-06-26/04, art. 4, 018; Inwerkingtreding : 01-09-2013>

**Art. 10.** Het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.

Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien gelijkwaardige voordelen worden toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning.

**Art. 10bis.** <sup>1</sup> Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt, heeft hij, onder dezelfde voorwaarden als de vaste werknemers van die gebruiker, recht op toegang tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten die in de onderneming van de gebruiker aanwezig zijn, zoals kantines, kinderopvang- en vervoerfaciliteiten, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2012-07-09/04, art. 3, 016; Inwerkingtreding : 05-08-2012>

**Art. 11.** Het uitzendbureau kan geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld van de verplichtingen inzake het behoud van het normale loon, zoals bepaald in geval van schorsing van de uitvoering der arbeidsovereenkomst, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid en algemeen verbindend verklaard door de Koning die verplichting ten laste heeft gelegd van het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

*Art. 12. Wanneer een uitzendbureau een uitzendkracht ter beschikking stelt van een gebruiker die onderworpen is aan een fonds voor bestaanszekerheid, is het verplicht de aan dat fonds verschuldigde bijdragen te betalen, voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst van het paritair comité waaronder de gebruiker ressorteert, het toepassingsgebied van dat fonds heeft uitgebreid tot de uitzendkrachten, tewerkgesteld door een onderworpen gebruiker.*

*Deze verplichting strekt zich evenwel niet uit tot de betaling van bijdragen die betrekking hebben op voordelen welke reeds verleend worden door het fonds voor bestaanszekerheid waaronder het uitzendbureau ressorteert.*

*Art. 13. Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, dient rekening te worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken :*

*1° ofwel door periode van schorsing van de uitvoering der overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;*

*2° ofwel door periodes van inactiviteit van één week of minder.*

*Art. 14. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst voor het verstrijken van de termijn en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd bleef tot het bereiken van die termijn, zonder evenwel het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn welke had moeten in acht genomen worden indien een arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.*

*De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen totdat de termijn is bereikt, wanneer het uitzendbureau voor de nog te lopen periode aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.*

*Art. 15. Is de overeenkomst aangegaan om een vaste werknemer te vervangen voor een niet bepaalde tijd, dan is het uitzendbureau dat de overeenkomst vóór het einde van de vervanging en zonder dringende reden eenzijdig beëindigt, gehouden aan de uitzendkracht een vergoeding te betalen gelijk aan het brutoloon voor drie maanden.*

*De uitzendkracht kan evenwel, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, een einde maken aan de overeenkomst indien hij een dienstbetrekking heeft aangegaan.*

*De in het eerste lid bedoelde vergoeding is niet verschuldigd, ingeval de dienstverbintenis door toedoen van de gebruiker niet wordt nagekomen tot het einde van de vervanging, wanneer het uitzendbureau voor een periode van drie maanden aan de uitzendkracht een vervangingswerk verschaft, dat hem een zelfde loon en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden waarborgt.*

*Art. 16. De contractuele bedingen waarbij het de uitzendkracht verboden is zich bij een gebruiker te verbinden, worden als niet bestaande beschouwd.*

*Afdeling 2. - Overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker.*

*Art. 17. § 1. De overeenkomst gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker wordt schriftelijk vastgesteld binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de tewerkstelling van de uitzendkracht een aanvang neemt en bevat ten minste de volgende vermeldingen :*

*1° zo de erkenning voorgeschreven is, het erkenningsnummer van het uitzendbureau;*

*2° het inschrijvingsnummer van het uitzendbureau bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;*

*3° de benaming van het paritair comité of eventueel van het paritair subcomité waaronder de gebruiker ressorteert;*

*4° de reden van de tewerkstelling van de uitzendkracht;*

*5° de plaats en de duur van de tewerkstelling;*

*6° de arbeidstijdregeling in de onderneming van de gebruiker;*

*7° de beroepskwalificatie van de uitzendkracht;*

*8° het loon van de vaste werknemer met dezelfde kwalificatie in de onderneming van de gebruiker;*

*9° de wijze van betaling van het loon.*

*(10° de specifieke kenmerken van de in te nemen arbeidsplaats.) <W 1994-03-30/31, art. 76, 004; Inwerkingtreding : 01-05-1994>*

*§ 2. De uitzendkracht moet ten laatste binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam een geschreven mededeling ontvangen met de in § 1 bedoelde vermeldingen.*

*Indien de overeenkomst, gesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker, wijzigingen bevat ten aanzien van die vermeldingen, dan moet de uitzendkracht uiterlijk binnen zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop zijn tewerkstelling een aanvang nam, een afschrift ontvangen van dat deel van de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker waarin de in § 1 bedoelde vermeldingen zijn opgenomen.*

*In het onder het tweede lid bedoelde geval geniet de uitzendkracht de gunstigste bepalingen.*

*Art. 18.<sup>[1]</sup> Wanneer de uitzendkracht vanuit een ander land ter beschikking wordt gesteld aan een gebruiker*

gevestigd in België, informeert de gebruiker het uitzendkantoor, via geschrift op papier of op elektronische wijze, van de arbeids-, en tewerkstellingsvoorwaarden die van toepassing zijn in zijn onderneming en die betrekking hebben op de arbeidstijd, overwerk, pauze, rusttijden, nachtarbeid, vakantie, feestdagen, loon, bescherming van zwangere vrouwen en moeders tijdens de lactatie, bescherming van kinderen en jongeren, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en alle maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.<sup>1</sup>

-----  
(1)<W 2020-06-12/05, art. 13, 030; Inwerkingtreding : 30-07-2020>

### Afdeling 3. - Verplichtingen van de gebruiker.

Art. 19. Gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij de gebruiker werkt staat deze in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk.

<sup>1</sup> Voor de toepassing van het eerste lid, worden de bepalingen die betrekking hebben op de bestrijding van discriminatie, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de moederschapsbescherming, de bescherming van zogende moeders, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bepalingen inzake het toezicht op de prestaties van de deeltijdse werknemers zoals bepaald in de artikelen 157 tot 169 van de programmawet van 22 december 1989, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, beschouwd als bepalingen die gelden op de plaats van het werk.<sup>1</sup>

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen :

1° de in het tweede lid vermelde opsomming wijzigen of aanvullen;

2° bepalen welke de verplichtingen van genoemde wetgevingen zijn die respectievelijk op de gebruiker en op het uitzendbureau rusten.

-----  
(1)<W 2012-07-09/04, art. 4, 016; Inwerkingtreding : 05-08-2012>

Art. 20. De gebruiker en de uitzendkracht worden beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer :

1° de gebruiker doorgaat met de tewerkstelling van een uitzendkracht terwijl het uitzendbureau hem kennis heeft gegeven van zijn beslissing die werknemer terug te trekken;

2° de gebruiker een uitzendkracht tewerkstelt in strijd met de bepalingen van de artikelen 21 en 23.

<sup>1</sup> 3° de gebruiker foutieve informatie doorgeeft aan het uitzendbureau omtrent het aantal verschillende uitzendkrachten dat met toepassing van artikel 1, § 1bis te zijner beschikking werd gesteld voor de invulling van eenzelfde vacante betrekking, waardoor het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten wordt overschreden dat krachtens artikel 1, § 5bis mag worden ter beschikking gesteld voor deze vacante betrekking.<sup>1</sup>

-----  
(1)<W 2013-06-26/04, art. 5, 018; Inwerkingtreding : 01-09-2013>

Art. 20bis. <sup>1</sup> De gebruiker licht de uitzendkracht die hem ter beschikking wordt gesteld in over de vacante dienstbetrekkingen in zijn onderneming. Aan deze verplichting kan worden voldaan door middel van een algemene aankondiging op een geschikte plaats in de onderneming.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2012-07-09/04, art. 5, 016; Inwerkingtreding : 05-08-2012>

Art. 20ter. <sup>1</sup> De gebruiker die een uitzendkracht vast in dienst neemt die hem ter beschikking is gesteld met toepassing van artikel 1, § 1bis, sluit met deze uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd af. Hiervan kan worden afgeweken in de gevallen bepaald door een bestaand gebruik dat bevestigd wordt door een akkoord afgesloten op sectorniveau.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht die hem ter beschikking is gesteld met toepassing van artikel 1, § 1bis, vast in dienst neemt, wordt voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming rekening gehouden met alle periodes van activiteit die de uitzendkracht met toepassing van dit artikel 1, § 1bis, bij de gebruiker heeft gepresteerd. Deze bepaling doet evenwel geen afbreuk aan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot het in aanmerking nemen van de tewerkstelling als uitzendkracht voor de berekening van de opzeggingstermijn, die zijn bepaald in andere wetten inzake arbeidsovereenkomsten.

Wanneer een gebruiker een uitzendkracht die hem ter beschikking is gesteld met toepassing van artikel 1, § 1bis, in dienst neemt en een proeftijd wordt bedongen in de arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten tussen de gebruiker en de uitzendkracht, wordt de duur van deze proeftijd ingekort met de volledige duur van alle periodes van activiteit die de uitzendkracht met toepassing van artikel 1, § 1bis, bij de gebruiker heeft gepresteerd.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2013-06-26/04, art. 6, 018; Inwerkingtreding : 01-09-2013>

[Art. 20quater.](#) <sup>[1]</sup> Wanneer arbeidsprestaties moeten worden verricht in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België, door een uitzendkracht die ter beschikking gesteld wordt door een in België gevestigde gebruiker, dan moet de gebruiker het uitzendbureau, voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties, via geschrift op papier of op elektronische wijze meedelen in welke andere staat of staten dan België deze arbeidsprestaties zullen worden verricht.

Het eerste lid is slechts vanaf een door de Koning vastgestelde datum van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2020-06-12/05, art. 14, 030; Inwerkingtreding : 30-07-2020>

#### [Afdeling 4.](#) - Reglementering van de tewerkstelling van uitzendkrachten.

[Art. 21.](#) De uitzendbureaus mogen alleen dan uitzendkrachten ter beschikking van gebruikers stellen en deze mogen alleen dan uitzendkrachten tewerkstellen wanneer het gaat om de uitvoering van een in artikel 1 bedoelde of toegelaten tijdelijke arbeid.

[Art. 22.](#) De Koning kan, op voorstel van het paritair comité waaronder de gebruikende ondernemingen ressorteren of van de Nationale Arbeidsraad indien geen paritair comité werd opgericht, indien het paritair comité niet werkt of indien het gaat om verschillende bedrijfstakken, bepalen dat de prestaties van de door een gebruiker tewerkgestelde uitzendkrachten vergeleken met de prestaties van het vast personeel van die gebruiker, niet hoger mogen liggen dan een bepaald aantal, uitgedrukt in absolute cijfers, in een percentage of een combinatie van die twee formules.

[Art. 23.](#)<sup>[1]</sup> Verboden zijn de bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde bedrijfstakken een algemeen verbod op de tewerkstelling van uitzendkrachten instellen.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2018-03-26/01, art. 5, 028; Inwerkingtreding : 09-04-2018>

[Art. 24.](#) De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, het maximum bepalen van het tarief van de commissielonen of van enige andere vergoeding die het uitzendbureau van de gebruiker mag vorderen.

In geen geval mag van de uitzendkracht direct of indirect een financiële bijdrage worden gevorderd.

#### [Afdeling 5.](#) - Bijzondere modaliteiten van de arbeidswetgeving.

[Art. 25.](#) Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en verordeningen die steunen op het aantal werknemers dat door een onderneming wordt tewerkgesteld, komen de ter beschikking van een gebruikende onderneming gestelde uitzendkrachten eveneens in aanmerking voor de berekening van de personeelssterkte, tewerkgesteld door die onderneming.

Het eerste lid geldt niet voor de uitzendkrachten die vaste werknemers vervangen als bedoeld in artikel 1, § 2, 1°.

Wat de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddelde van de uitzendkrachten die door een gebruiker worden tewerkgesteld.

Wat de wetgeving op de sluiting van ondernemingen betreft, bepaalt de Koning de wijze van berekening van het gemiddeld aantal uitzendkrachten die gedurende een kalenderjaar ter beschikking van een gebruikende onderneming zijn gesteld.

Het eerste lid doet geen afbreuk aan de toepassing van de wettelijke bepalingen krachtens welke diezelfde uitzendkrachten in aanmerking komen voor de berekening van de personeelssterkte van het uitzendbureau dat hen in dienst heeft genomen.

De Koning kan evenwel van het vijfde lid afwijken op voorstel van het paritair comité voor de uitzendarbeid en voor wat de bepalingen betreft inzake de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, evenals inzake de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, na advies van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

[Art. 26.](#) De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, bijzondere modaliteiten vaststellen betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid en de feestdagen die de uitzendbureaus moeten naleven.

De Koning kan, op voorstel van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, een instelling aanwijzen die belast is met de jaarlijkse uitbetaling van het vakantiegeld, alsmede de regeling voor de werklieden toepasselijk maken voor de bedienden-uitzendkrachten.

#### [Afdeling 6.](#) - Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

[Art. 27.](#) Overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités wordt een Paritair Comité voor de uitzendarbeid opgericht.

Evenwel is de vertegenwoordiging van de werkgeversorganisaties bij dat comité samengesteld uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de uitzendbureaus en uit leden voorgedragen door de representatieve organisaties van de gebruikers.

(De Koning kan de bevoegdheid van het paritair comité voor de uitzendarbeid uitbreiden tot de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst dienstencheques en kan de samenstelling van dit paritair comité aanpassen in overeenstemming met zijn gewijzigde bevoegdheid.

In afwijking van de artikelen 8 en 37 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan de Koning in het paritair comité voor de uitzendarbeid autonome paritaire subcomités oprichten.) <W 2003-12-22/42, art. 83, 012; Inwerkingtreding : 01-01-2004>

[Art. 28.](#) Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid heeft tot taak een Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten op te richten, in de vormen en onder de voorwaarden bepaald bij de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

[Art. 29.](#) Onverminderd de bevoegdheid van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, is het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten ermede belast, wanneer het uitzendbureau zijn geldelijke verplichtingen tegenover de uitzendkrachten niet nakomt, hun te betalen :

1° de lonen, verschuldigd krachtens de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten;

2° de vergoedingen en voordelen verschuldigd krachtens de wet of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het Fonds treedt van rechtswege in de rechten en vorderingen van de uitzendkracht tegenover het uitzendbureau-schuldenaar voor de inning bij deze laatste van de lonen, vergoedingen en voordelen bedoeld in het eerste lid.

[Art. 30.](#) De beslissingen die in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid worden genomen en de overeenkomsten die er worden gesloten moeten door de uitzendbureaus worden nageleefd, zelfs vooraleer ze personeel aanwerven.

[HOOFDSTUK III.](#) - Reglementering van het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

[Art. 31.](#) § 1. Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt, (...). <W 1998-02-13/32, art. 71, 007; Inwerkingtreding : 01-03-1998>

<sup>[1]</sup> Geldt voor de toepassing van dit artikel evenwel niet als de uitoefening van enig gedeelte van het werkgeversgezag door de derde, het naleven door deze derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake het welzijn op het werk.<sup>[1]</sup>

<sup>[1]</sup> Geldt voor de toepassing van dit artikel evenmin als de uitoefening van enig gedeelte van het werkgeversgezag door de derde, de instructies die door de derde worden gegeven aan de werknemers van de werkgever in uitvoering van een geschreven overeenkomst tussen de derde en de werkgever, op voorwaarde dat in deze geschreven overeenkomst uitdrukkelijk en gedetailleerd is bepaald welke instructies precies door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, dat dit instructierecht van de derde het werkgeversgezag van de werkgever op geen enkele wijze uitholt en dat de feitelijke uitvoering van deze overeenkomst tussen de derde en de werkgever volledig overeenstemt met de uitdrukkelijke bepalingen van voormelde geschreven overeenkomst.

Geldt voor de toepassing van dit artikel daarentegen wel als de uitoefening van enig gedeelte van het werkgeversgezag door de derde, eender welke instructie, andere dan deze bepaald in het tweede lid, die gegeven wordt hetzij zonder dat er tussen de derde en de werkgever een geschreven overeenkomst bestaat, hetzij wanneer de tussen de derde en de werkgever gesloten geschreven overeenkomst niet voldoet aan de in het voorgaande lid bepaalde vereisten, hetzij wanneer de feitelijke uitvoering van de tussen de derde en de werkgever gesloten geschreven overeenkomst niet overeenstemt met de in deze overeenkomst opgenomen uitdrukkelijke bepalingen.

Wanneer, overeenkomstig de bepalingen van het derde lid, tussen een derde en een werkgever een overeenkomst wordt afgesloten waarin wordt bepaald welke instructies in uitvoering van die overeenkomst door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, brengt de derde onverwijld zijn ondernemingsraad op de hoogte van het bestaan van deze overeenkomst. De derde bezorgt vervolgens aan de leden van zijn ondernemingsraad die hierom verzoeken een afschrift van het gedeelte van de voormelde overeenkomst waarin de instructies zijn bepaald die door de derde aan de werknemers van de werkgever kunnen worden gegeven. Wanneer de derde, na hiertoe een verzoek te hebben ontvangen, weigert om het bedoelde afschrift van de overeenkomst over te maken, wordt een geschreven overeenkomst voor de toepassing van dit artikel geacht niet te bestaan. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de in dit lid bedoelde informatie verstrekt aan het comité voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis hiervan, aan de leden van de vakbondsafvaardiging. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de procedure volgens dewelke de in dit lid bepaalde informatieverplichtingen worden

nageleefd.<sup>1</sup>

§ 2. De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, is nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.

§ 3. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

§ 4. De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij § 3 bedoelde overeenkomst voortvloeien.

-----  
(1)<W 2012-12-27/06, art. 21, 017; Inwerkingtreding : 10-01-2013>

**Art. 32.** § 1. (In afwijking van artikel 31 kan een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker als hij vooraf de toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar heeft verkregen.) (Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan het begrip beperkte tijd preciseren). <W 1998-02-13/32, art. 72, 007; Inwerkingtreding : 01-03-1998> <W 2000-08-12/62, art. 182, 1°, 009; Inwerkingtreding : 10-09-2000>

De voorafgaande toestemming bedoeld in het eerste lid is echter niet vereist wanneer een vaste werknemer die met zijn werkgever verbonden blijkt krachtens zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker :

a) in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit;

b) met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen; (een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad kan de begrippen kortstondige uitvoering en gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen, preciseren). <W 2000-08-12/62, art. 182, 2°, 009; Inwerkingtreding : 10-09-2000>

In die gevallen verwittigt de gebruiker minstens 24 uren vooraf de door de Koning aangewezen ambtenaar. (De beperkte duur van de terbeschikkingstelling van werknemers is niet vereist wanneer het mindervalide werknemers betreft die zijn tewerkgesteld door een beschermde werkplaats die erkend is op grond van de reglementering betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden.) <W 1998-02-13/32, art. 72, 007; Inwerkingtreding : 01-03-1998>

§ 2. De voorwaarden en de duur van de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Het geschreven akkoord van de werknemer is evenwel niet vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van het ter beschikking stellen.

§ 3. De bij § 1 bedoelde toestemming wordt enkel verleend na akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming of, bij ontstentenis van die afvaardiging, de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. In geval van onenigheid bij de vakbondsafvaardiging kan dit akkoord verleend worden door het bevoegd paritair comité.

§ 4. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

(De verplichtingen bedoeld bij artikel 19, eerste en tweede lid, zijn eveneens van toepassing in geval van de terbeschikkingstelling van een werknemer ten behoeve van een gebruiker.) <W 1998-02-13/32, art. 72, 007; Inwerkingtreding : 01-03-1998>

In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

Wanneer evenwel het vierde lid van § 1 wordt toegepast, stelt de door de Koning aangewezen ambtenaar de lonen, vergoedingen en voordelen vast welke aan de betrokken minder-valide werknemers worden uitgekeerd; het loon mag in geen geval minder bedragen dan het minimum dat is vastgesteld ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen.

<sup>1</sup> § 5. Wanneer arbeidsprestaties moeten worden verricht in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België door een werknemer die, overeenkomstig paragraaf 1, ter beschikking werd gesteld van een in België gevestigde gebruiker, dan moet de gebruiker de werkgever van de werknemer, voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties, via geschrift op papier of op elektronische wijze, meedelen in welke andere staat of staten dan België deze arbeidsprestaties zullen worden verricht.

Het eerste lid is slechts vanaf een door de Koning vastgestelde datum van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.<sup>1</sup>

-----

(1)<W 2020-06-12/05, art. 15, 030; Inwerkingtreding : 30-07-2020>

Art. 32bis. <ingevoegd bij W 2005-12-23/30, art. 56 ; Inwerkingtreding : 01-08-2006> § 1. In afwijking van artikel 31 kan een werkgever door hem tewerkgestelde werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door het gewest waar de vestiging ligt waarin de werknemer tewerkgesteld wordt. De Koning kan het begrip beperkte tijd preciseren.

§ 2. De werknemers die in het kader van § 1 ter beschikking kunnen worden gesteld ten behoeve van gebruikers zijn niet-werkende werkzoekenden of leefloontrekkers die in het kader van vermeld tewerkstellingstraject worden aangeworven door de werkgever. De Koning kan de doelgroepen wijzigen na overleg in de Ministerraad. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer die ter beschikking zal worden gesteld moet schriftelijk worden vastgesteld voor het ogenblik waarop de uitvoering van deze overeenkomst een aanvang neemt. In de overeenkomst moet worden verduidelijkt dat zij gesloten wordt met het oog op het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 3. De gebruiker die arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking worden gesteld, verwittigt minstens 24 uren voorafgaand aan de terbeschikkingstelling de door de Koning aangewezen ambtenaar en stelt tevens de vakbondsafvaardiging hiervan in kennis. Bij ontstentenis van die afvaardiging stelt de gebruiker de werknemersorganisaties in kennis die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert. De gebruiker mag de ter beschikking gestelde werknemers niet inschakelen ter vervanging van werknemers die hij in dienst heeft.

§ 4. Gedurende de periode waarin de werknemer ter beschikking van de gebruiker wordt gesteld is de gebruiker verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk zoals bedoeld bij artikel 19.

§ 5. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling evenals de aard van de opdracht moeten worden vastgesteld in een geschrift, goedgekeurd door de gewestelijke bemiddelingsdienst en ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer nog voor het begin van de terbeschikkingstelling.

§ 6. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden, tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

§ 7. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepalingen van dit artikel, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid. De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepalingen van dit artikel, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de in het eerste lid van deze paragraaf bedoelde overeenkomst voortvloeien.

<sup>[1]</sup> § 8. Wanneer arbeidsprestaties moeten worden verricht in Zwitserland of in een andere lidstaat van de Europese Economische Ruimte dan België door een werknemer die, overeenkomstig paragraaf 1, ter beschikking werd gesteld van een in België gevestigde gebruiker, dan moet de gebruiker de werkgever van de werknemer, voorafgaand aan de uitvoering van de arbeidsprestaties, via geschrift op papier of op elektronische wijze, meedelen in welke andere staat of staten dan België deze arbeidsprestaties zullen worden verricht.

Het eerste lid is slechts vanaf een door de Koning vastgelegde datum van toepassing op de activiteiten in de sector van het wegvervoer zoals gedefinieerd in artikel 2, 5°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2020-06-12/05, art. 16, 030; Inwerkingtreding : 30-07-2020>

### Art. 32bis\_DUITSTALIGE\_GEMEENSCHAP.

<ingevoegd bij W 2005-12-23/30, art. 56 ; Inwerkingtreding : 01-08-2006> § 1. <sup>[1]</sup> In afwijking van artikel 31 kan een werkgever door hem tewerkgestelde werknemers voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van een gebruiker in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door de Dienst voor Arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap. De Regering kan het begrip "voor een beperkte tijd" preciseren.<sup>[1]</sup>

§ 2. De werknemers die in het kader van § 1 ter beschikking kunnen worden gesteld ten behoeve van gebruikers zijn niet-werkende werkzoekenden of leefloontrekkers die in het kader van vermeld tewerkstellingstraject worden aangeworven door de werkgever. <sup>[1]</sup> De Regering kan de doelgroepen wijzigen.<sup>[1]</sup> De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer die ter beschikking zal worden gesteld moet schriftelijk worden vastgesteld voor het ogenblik waarop de uitvoering van deze overeenkomst een aanvang neemt. In de overeenkomst moet worden verduidelijkt dat zij gesloten wordt met het oog op het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 3. De gebruiker die arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking worden gesteld, verwittigt minstens 24 uren voorafgaand aan de terbeschikkingstelling de <sup>[1]</sup> door de Regering<sup>[1]</sup> aangewezen ambtenaar en stelt tevens de vakbondsafvaardiging hiervan in kennis. Bij ontstentenis van die afvaardiging stelt de gebruiker de werknemersorganisaties in kennis die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn

onderneming ressorteert. De gebruiker mag de ter beschikking gestelde werknemers niet inschakelen ter vervanging van werknemers die hij in dienst heeft.

§ 4. Gedurende de periode waarin de werknemer ter beschikking van de gebruiker wordt gesteld is de gebruiker verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk zoals bedoeld bij artikel 19.

§ 5. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling evenals de aard van de opdracht moeten worden vastgesteld in een geschrift, goedgekeurd door <sup>[1]</sup> de Dienst voor Arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap<sup>[1]</sup> en ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer nog voor het begin van de terbeschikkingstelling.

§ 6. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden, tijdens de periode van het in § 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

§ 7. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepalingen van dit artikel, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid. De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepalingen van dit artikel, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de in het eerste lid van deze paragraaf bedoelde overeenkomst voortvloeien.

-----  
(1)<DDG 2016-04-25/10, art. 32, 022; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

#### HOOFDSTUK IV. - Algemene bepaling.

Art. 33. Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemers in te korten of hun verplichtingen te verzwaren.

#### HOOFDSTUK V. - Toezicht en strafbepalingen.

HOOFDSTUK V. WAALS\_GEWEST. - Toezicht <sup>[1]</sup> strafbepalingen en administratieve geldboetes<sup>[1]</sup>.

-----  
(1)<DWG 2019-02-28/25, art. 98, 029; Inwerkingtreding : 01-07-2019>

HOOFDSTUK V. BRUSSELS\_HOOFDSTEDELIJK\_GEWEST. - Toezicht <sup>[1]</sup>, strafbepalingen en administratieve geldboeten<sup>[1]</sup>.

-----  
(1)<ORD 2015-07-09/04, art. 36, 024; Inwerkingtreding : 01-09-2016 (BESL 2016-07-14/05, art. 10,1°)>

#### Afdeling 1. - Toezicht.

Art. 34. § 1. De Koning kan na advies van de Nationale Arbeidsraad voorschrijven dat de werkgevers, de uitzendbureaus en de gebruikers bescheiden bijhouden en inlichtingen verstrekken die betrekking hebben op de tewerkstelling van tijdelijke werknemers of van uitzendkrachten voor de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals die bij deze wet wordt bedoeld.

§ 2. Op voorstel van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid of van de Nationale Arbeidsraad indien het paritair comité niet werkt, kan de Koning de gegevens vaststellen die de uitzendbureaus moeten meedelen aan de Nationale Arbeidsraad. Hij bepaalt de modaliteiten en de periodiciteit van deze inlichtingen volgens dezelfde procedure.

Art. 35. <sup>[1]</sup> De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 73, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

Art. 35/1 WAALS\_GEWEST. <sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup> De ambtenaren aangewezen door de Waalse Regering of haar gemachtigde oefenen het toezicht uit op de toepassing van de artikelen 1, § 7, en 32bis en de uitvoeringsmaatregelen ervan, en gaan de inachtneming ervan na.

Deze ambtenaren oefenen bedoeld toezicht en het nagaan van de inachtneming ervan uit overeenkomstig de

bepalingen van van het decreet van 28 februari 2019 betreffende de controle van de wetgevingen en reglementeringen inzake het economisch beleid, het tewerkstellingsbeleid en het wetenschappelijk onderzoek alsook de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze wetgevingen en reglementeringen.<sup>2</sup>.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij DWG 2016-04-28/08, art. 26, 021; Inwerkingtreding : 21-05-2016>  
(2)<DWG 2019-02-28/25, art. 99, 029; Inwerkingtreding : 01-07-2019>

Art. 35/1 BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST.

<sup>1</sup> De door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aangewezen ambtenaren controleren de uitvoering van de artikelen 1, § 7, en 32bis en de uitvoeringsmaatregelen daarvan, en houden toezicht op de naleving ervan.  
Deze ambtenaren oefenen die controle of dit toezicht uit in overeenstemming met de bepalingen van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij ORD 2015-07-09/17, art. 23, 023; Inwerkingtreding : 01-08-2016 (BESL 2016-06-09/15, art. 42, 1°)>

Art. 36. (opgeheven) <W 1989-12-22/31, art. 217, 002; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

Art. 37. (opgeheven) <W 1989-12-22/31, art. 217, 002; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

Art. 38. (opgeheven) <W 1989-12-22/31, art. 217, 002; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

Afdeling 2. - Strafbepalingen.

Afdeling 2. WAALS GEWEST. - Strafbepalingen <sup>1</sup> en administratieve geldboetes<sup>1</sup>.

-----  
(1)<DWG 2019-02-28/25, art. 100, 029; Inwerkingtreding : 01-07-2019>

Art. 39. <sup>1</sup> opgeheven<sup>1</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 36°, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

Art. 39 WAALS GEWEST.

<sup>1</sup> § 1. Wordt gestraft hetzij met een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij met een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro, het uitzendbureau, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de artikelen 1, § 7, en 32bis, een uitzendkracht in het kader van een tewerkstellingstraject ter beschikking stelt van een gebruiker buiten het door artikel 1, § 7, bepaalde geval of zonder naleving van de in artikel 32bis bepaalde voorwaarden en procedures.

§ 2. Wordt gestraft hetzij met een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij met een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro, de gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die, in strijd met de artikelen 1, § 7, en 32bis, een uitzendkracht heeft tewerkgesteld buiten het door artikel 1, § 7, bepaalde geval of zonder naleving van de in artikel 32bis bepaalde voorwaarden en procedures.

§ 3. Voor de in §§ 1 en 2 bedoelde inbreuken wordt de<sup>2</sup> strafrechtelijke<sup>2</sup> geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 4.<sup>2</sup> ...<sup>2</sup>

§ 5. <sup>2</sup> ...<sup>2</sup>.

§ 6. Krachtens deze afdeling is de werkgever burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.<sup>1</sup>

-----  
(1)<DWG 2016-04-28/08, art. 27, 021; Inwerkingtreding : 21-05-2016>  
(2)<DWG 2019-02-28/25, art. 101, 029; Inwerkingtreding : 01-07-2019>

Afdeling 2 BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST. - Strafbepalingen <sup>1</sup> en administratieve geldboeten<sup>1</sup>

-----  
(1)<Hersteld bij ORD 2015-07-09/04, art. 37, 024; Inwerkingtreding : 01-09-2016 (BESL 2016-07-14/05, art. 10,1°)>

Art. 39 BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST.

<sup>1</sup> § 1. Wordt gestraft hetzij met een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij met een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro, het uitzendbureau, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de artikelen 1, § 7, en 32bis, een uitzendkracht in het kader van een tewerkstellingstraject ter beschikking

stelt van een gebruiker buiten het door artikel 1, § 7, bepaalde geval of zonder naleving van de in artikel 32bis bepaalde voorwaarden en procedures.

§ 2. Wordt gestraft hetzij met een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij met een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro, de gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die, in strijd met de artikelen 1, § 7, en 32bis, een uitzendkracht heeft tewerkgesteld buiten het door artikel 1, § 7, bepaalde geval of zonder naleving van de in artikel 32bis bepaalde voorwaarden en procedures.

§ 3. Voor de in §§ 1 en 2 bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<Hersteld bij ORD 2015-07-09/17, art. 24, 023; Inwerkingtreding : 01-08-2016 (BESL 2016-06-09/15, art. 42, 1°)>

[Art. 39bis.](#) <sup>[1]</sup> Onverminderd artikel 176/1 van het Sociaal Strafwetboek, wordt de gebruiker of, wanneer het een inbreuk betreft van niveau 2, 3 of 4, zijn aangestelde of zijn lasthebber die zich schuldig maakt aan een overtreding van de in artikel 19 bedoelde bepalingen, bestraft met dezelfde strafsancties als deze die zijn bepaald in de wetten krachtens welke deze bepalingen zijn vastgelegd.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2016-02-29/09, art. 81, 020; Inwerkingtreding : 01-05-2016>

[Art. 39bis\\_BRUSSELS\\_HOOFDSTEDELIJK\\_GEWEST.](#)

<sup>[1]</sup> De bepalingen van de ordonnantie van 9 juli 2015 houdende geharmoniseerde regels betreffende de administratieve geldboeten bepaald bij de wetgeving op het vlak van werkgelegenheid en economie zijn van toepassing op de administratieve geldboeten bepaald in artikel 39.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<Hersteld bij ORD 2015-07-09/04, art. 38, 024; Inwerkingtreding : 01-09-2016 (BESL 2016-07-14/05, art. 10,1°)>

[Art. 40.](#) <sup>[1]</sup> opgeheven<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 36°, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 40\\_WAALS\\_GEWEST.](#)

<sup>[1]</sup> De bepalingen van hoofdstuk 9 van het decreet van 28 februari 2019 betreffende de controle van de wetgevingen en reglementeringen inzake het economisch beleid, het tewerkstellingsbeleid en het wetenschappelijk onderzoek alsook de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze wetgevingen en reglementeringen zijn van toepassing op de administratieve geldboeten bepaald bij artikel 39.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<DWG 2019-02-28/25, art. 102, 029; Inwerkingtreding : 01-07-2019>

[Art. 41.](#) <sup>[1]</sup> opgeheven<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 36°, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 42.](#) <sup>[1]</sup> opgeheven<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 36°, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 43.](#) <sup>[1]</sup> opgeheven<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 36°, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 44.](#) <sup>[1]</sup> opgeheven<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 36°, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[HOOFDSTUK VI.](#) - Slotbepalingen.

[Art. 45.](#) Aan artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gewijzigd bij de wetten van 8 juni 1972, 10 april 1973, 4 januari en 22 juli 1974, 23 januari 1975, 22 juli 1976, 4 augustus 1978, 2 juli 1981 en 22 januari 1985 en bij het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, wordt een 33° toegevoegd, luidend als volgt : " ... "

[Art. 46.](#) In artikel 11 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 10 april 1973, 22 juli 1976, 4 en 5 augustus 1978 en 2 juli 1981 en bij koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978, worden de termen 30° en 32° vervangen door de termen 30°, 32° en 33°.

*[Art. 47.](#) Bij ontstentenis van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 1, § 4, blijft artikel 2, § 5, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 november 1981, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1981, van kracht. (NOTA : artikel 47, eerst lid, wordt opgeheven met inwerkingtreding de dag waarop de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, zoals gewijzigd bij de wet 2001-09-05/32, in werking treedt na algemeen verbindend verklaard te zijn bij koninklijk besluit. <W 2001-09-05/32, art. 21, 010; Inwerkingtreding : onbepaald>)*

*In afwachting van een koninklijk besluit genomen op basis van artikel 23 blijft artikel 18 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst van kracht.*

*Bij ontstentenis van een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld bij artikel 1, § 5, blijven de artikelen 2, § 2, 2° en 3°, § 3, § 4, en 17, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 36 van kracht.*

*[Art. 48.](#) De Koning kan, voor de openbare diensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, andere procedures (voorwaarden en regels) vastleggen dan deze bedoeld bij de artikelen 1 en 32 van deze wet. <W 1994-12-21/31, art. 162, 005; Inwerkingtreding : 1995-01-02>*

*[Art. 49.](#) De uitzendbureaus geleid of opgericht door de overheid zijn gebonden voor hun uitzendkrachten de bepalingen van deze wet, van de uitvoeringsbesluiten en van de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de Nationale Arbeidsraad of het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, na te leven.*